

SNUIPP-FSU76
4, Rue Louis Poterat
76100 Rouen

02.35.63.85.08
http://76.snuipp.fr/
snu76@snuipp.fr







Septembre 2022 n°270

Le bulletin du SNUipp-FSU 76

ROUEN CDIS
P1
LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

Déposé le 26 septembre 2022

BONNE RENTREE A TOUTES, A TOUS !

SNUipp 76
Bulletin du SNUipp
de Seine Maritime
I.S.S.N 1259-9646 / C.P.P.A.P
0720 S 07451
Directrice de la Publication :
Mélanie TJEDKHOU
SNUipp 76 : 4 rue Louis Poterat
76100 ROUEN
Mensuel imprimé par nos soins
Dépôt légal à parution

LE SNUipp FSU 76

À VOS CÔTÉS...



Après une semaine de retour à l'école, le ministre communique sur la réussite de cette rentrée.

Malgré les contractuel.les déjà recruté.es l'an dernier–et de l'ouverture de la liste complémentaire, il a fallu encore à cette rentrée encore recruter des contractuel.les et ouvrir la liste complémentaire. Les classes de GS ne sont pas dédoublées en REP dans notre département, des postes de remplaçant·es sont fermés...Les temps partiels sont toujours drastiquement limités, de même que les disponibilités et détachements.

Des collègues ont connu très tardivement leurs affectations.

Des enfants avec notification MDPH n'ont pas encore d'AESH, certains doivent partager leur AESH-I.

De notre point de vue, tout ne va pas bien dans le meilleur des mondes.

La situation inédite d'augmentation rapide du coût de la vie appelle des mesures d'une toute autre ampleur que celles prises jusqu'à présent par le gouvernement. La loi dite « pouvoir d'achat » votée cet été se contente de poser quelques rustines. Dans la Fonction publique, la revalorisation de 3,5% de la valeur du point d'indice est en deçà de l'urgence à relever l'ensemble des rémunérations de 10% au moins pour préserver les conditions de vie de tou-tes les agent-es publics, et un plan pluriannuel de rattrapage des pertes subies. De même pour les retraité-es, les 4% de revalorisation des pensions ne correspondent pas à l'inflation, la dégradation de la situation des retraité-es se poursuit.

Pour le SNUipp-FSU, la situation impose une négociation sur l'ensemble des grilles de rémunération et de carrière intégrant de nécessaires mesures pour permettre en particulier d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et une indexation du point d'indice sur les prix. C'est un enjeu de société, car il en va de l'attractivité des métiers de la fonction publique, et donc de l'existence de services publics répondant aux besoins de la population sur l'ensemble du territoire, et de la possibilité de vivre dignement de sa pension.

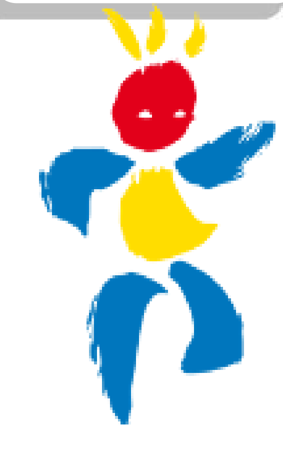
Pour le gouvernement, le partage des richesses ne semble pas être une option. En effet, il refuse de rétablir l'impôt sur la fortune, il ne met pas en œuvre une taxe sur les superprofits que d'autres pays ont su imposer.

Pour le SNUipp-FSU, l'injustice sociale n'est pas admissible, le partage des richesses est essentiel !

Pour toutes ces raisons, le SNUipp-FSU appelle à participer massivement à la journée de grève et manifestations du 29 septembre dans le cadre de la journée d'action interprofessionnelle.









Direction d'école : Des temps de décharge en augmentation, à la rentrée 2022

Le décret n° 2022-541 du 13 avril 2022 acte des nouvelles décharges pour la direction d'école à compter de septembre 2022

Le décret du 13 avril 2022 *stipule qu'à la rentrée 2022, les écoles de 6 et 7 classes bénéficieront d'1/3 de temps de décharge au lieu d'1/4 et que celles de 12 et 13 classes se verront attribuer une décharge complète. Ces avancées sont à mettre à l'actif du SNUipp-FSU qui porte depuis longtemps les demandes pour la direction d'école auprès de la rue de Grenelle.*

Mais les réponses du ministère demeurent insuffisantes. En effet, seules 20% des écoles sont concernées par ces mesures. Les écoles de 4, 5 et 8 classes (30% des écoles) sont les grandes perdantes puisqu'elles n'ont pas connu d'améliorations depuis 2016. Quant à celles de 3 classes et moins (32% des écoles), elles ne bénéficient toujours pas de journée de décharge hebdomadaire. Or, une part de la nature du travail de direction est commune à toutes les écoles, et ce quelle que soit leur taille. Il n'est pas acceptable d'attendre parfois plusieurs semaines avant de bénéficier de temps dédié à cette fonction.

Si des premiers pas sont actés, la reconnaissance du temps nécessaire à la direction d'école est loin d'être aboutie. Un plan pluriannuel s'avère indispensable pour permettre une montée en charge rapide et conséquente des temps de décharge pour l'ensemble des écoles, avec une majoration en éducation prioritaire. A minima et rapidement, toutes les écoles doivent pouvoir bénéficier d'un temps de décharge hebdomadaire et celles de 10 classes et plus d'une décharge complète.

Nombre de classes	Décharge		Dé-charge d'APC
	Maternelle	Elémentaire	
1	**6 jours/an** (2 à 3 jours mobilisables au premier trim, 1 jour au deuxième trim et 2 à 3 jours au troisième trim)		6 h
2	**12 jours/an** (à raison d'au moins une journée par mois)		36 h
3			
4 à 5	**1/4**		
6 à 7	**1/3**		
8	**1/3 ½ en Education-Prioritaire**	**1/3**	
9	**1/2**		
10	**1/2 ¾ en Education Prioritaire**	**1/2**	
11	**1/2 ¾ en Education Prioritaire**		
12 et +	**Décharge totale**		

Parallèlement, la mise en place d'une aide administrative et d'un soutien au fonctionnement est indispensable pour toutes les écoles. Dans notre département, il existe une distinction pour les décharges entre l'Education Prioritaire et le hors EP.



Ce qui change à la rentrée

1) « Savoirs fondamentaux »	En maternelle, la priorité est donnée à la continuité entre les cycles 1 et 2, notamment par la formation des professeurs. Cette continuité est conçue à travers le prisme des résultats aux évaluations nationales à l'entrée au CP. Le SNUipp-FSU dénonce toute élémentarisation de l'école maternelle et la primauté accordée à la préparation des évaluations CP ainsi que le pilotage par les évaluations. En élémentaire, poursuite de la priorité au français (lecture et écriture) et aux mathématiques. Poursuite des plans de formation continue en constellations. De nouvelles évaluations nationales sur échantillon sont mises en place pour les élèves de CM1. Le syndicat refuse le pilotage par l'évaluation qui focalise l'enseignement sur la maîtrise de quelques points seulement du programme. Il défend une formation répondant aux besoins et demandes des personnels.
2) EPS	Généralisation des 30 minutes d'activité physique quotidienne en complément de l'EPS. Les conditions de leur mise en œuvre restent mal définies : positionnées sur les 24h du temps scolaire, elles pourraient se faire au détriment d'une partie des programmes; organisées en dehors du temps scolaire, tout en restant sous la responsabilité des enseignants, elles constitueraient une contrainte nouvelle et chronophage, en contradiction avec les obligations réglementaires de service des PE.
3) EDD : Education au Développement Durable	Le Conseil Supérieur des Programmes engage une réflexion sur l'enseignement de l'éducation au développement durable. Publication dans l'année d'un guide de la « sobriété écologique ». Pour permettre à l'École de prendre toute sa place dans une réelle éducation à la transition écologique, une solide formation des personnels et des équipes pédagogiques, une banque de ressources et d'outils et la rédaction de programmes renforcés doivent être mis en place.
4) Effectifs	Plafonnement à 24 élèves par classe de GS, CP et CE1 hors Éducation prioritaire. Aucun moyen n'est annoncé, ni en termes de postes enseignants, ni en termes de locaux.
5) Éducation prioritaire	Poursuite des dédoublements de classes Le ministre s'appuie sur « une efficacité démontrée » comme en témoigneraient les résultats aux évaluations nationales de CP, CE1 et 6ème. Or, sur 6 items sur 8 des évaluations de CE1 en français, les écarts de résultats entre élèves de REP+ et hors éducation prioritaire se sont aggravés depuis 2018. Le resserrement sur les « fondamentaux », le corsetage des pratiques enseignantes, pilotées par les évaluations, aboutissent à ces résultats et engagent la responsabilité du ministère. L'expérimentation des CLA, engagée depuis septembre 2021 dans 3 académies métropolitaines (Aix-Marseille, Lille, Nantes), est étendue à 12 autres académies à la rentrée prochaine. Le dispositif triennal sera mis en place dans les cinq académies ultramarines ainsi qu'à Grenoble, Lyon, Montpellier, Orléans-Tours, Reims, Strasbourg et Versailles. Ces contrats triennaux sont proposés par le rectorat à des écoles et établissements scolaires sur la base d'indicateurs locaux choisis au niveau académique et engageant les équipes dans des objectifs spécifiques.
6) Débat sur l'école	Des « réflexions collectives » à partir du projet d'école et des débats à l'échelon local associant les partenaires sont annoncés. Dans la continuité de l'expérimentation marseillaise, des moyens supplémentaires pourront être attribués aux écoles en appui aux « innovations locales ». L'allocation de moyens sur la base de « projets locaux » sans critères objectifs nationaux, s'étend et renforce les inégalités de moyens.
7) Évaluation d'école	Après une phase d'expérimentation l'an dernier, le ministère généralise les évaluations d'école, au rythme de 20 % d'écoles par an, avec à terme une évaluation tous les cinq ans pour chaque école. Issu de la loi Blanquer « pour une école de la confiance », ce dispositif comporte deux étapes : • une phase d'autoévaluation sous la responsabilité du directeur ou de la directrice d'école, à partir d'éléments statistiques comme les résultats aux évaluations nationales ; • une évaluation externe, conduite par un groupe d'évaluatrices et évaluateurs extérieurs nommé par l'inspection d'académie. Le rapport qui en découle doit servir de base au nouveau projet d'école. Une intersyndicale du 1er de ré s'oppose aux évaluations d'école. Une motion du conseil des maîtres est disponible pour les équipes concernées sur le site du SNUipp-FSU.
8) Ecole rurale	Poursuite des territoires éducatifs ruraux (TER) . Un TER repose sur un réseau constitué d'au moins un collège et de ses écoles de rattachement. Les dispositifs et actions identifiés par les alliances éducatives locales peuvent être de différents ordres (persévérance scolaire, orientation, arts et culture, sport, développement durable...). Des conventions sont signées entre les différents partenaires et seront en lien avec « l'école du futur » (contractualisation et moyens supplémentaires)
9) Début de carrière : l'année de stagiaire	A la rentrée 2022, la mise en stage des nouvelles et nouveaux lauréats du CRPE se fait en fonction de leur parcours antérieur. Les titulaires d'un master MEEF* sont à 100% en responsabilité de classe et n'ont que de 10 à 20 jours de formation sur l'année de stagiaire. Ce volume réduit ne permet pas d'assurer une entrée sereine dans le métier, ni un accès à une professionnalité enseignante solide pour œuvrer contre les inégalités scolaires. * Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation

FSU SNUipp 76 DES IDÉES QUI FONT ÉCOLE

Ce qui change à la rentrée (la suite)



10) Protocole sanitaire	Un nouveau protocole est mis en place pour la rentrée 2022, avec trois niveaux activables par territoire en fonction de l’évolution du virus, sans que les critères amenant à changer de niveau ne soient communiqués. Le ministère prévoit un délai de 10 jours entre l’annonce et l’effectivité des modifications de protocole. Le niveau vert impose des mesures d’hygiène renforcées, le niveau orange limite le brassage des élèves et impose une distanciation pour l’EPS en intérieur. Le niveau rouge interdit le brassage entre classes, à la cantine et impose des activités de basse intensité en EPS. Dans tous les cas, l’école primaire restera en présentiel. Le principe est l’alignement de l’école sur les règles imposées dans le reste de la société (port du masque, tests, gestion des cas positifs et cas contact…). Si une incitation financière sous forme de subvention est mise en place pour l’équipement des écoles en capteurs de CO2, elle reste insuffisante au regard du nombre d’écoles à équiper. D’après le ministère, 50% des communes ont équipé les écoles d’au moins un capteur. Par ailleurs, depuis deux ans, aucune réflexion n’est engagée avec les collectivités locales sur la question du bâti.
11) EAFC : école académique de la formation continue	Les EAFC conçoivent et mettent en œuvre “ la politique académique de formation continue pour l’ensemble des personnels relevant du ministère de l’Éducation nationale.” “Sous l’autorité directe de la rectrice ou du recteur,[...] la directrice ou le directeur de l’EAFC organise la gouvernance de l’école dans les domaines stratégique, pédagogique, administratif, financier et des ressources humaines.” Les EAFC pilotées par les rectorats témoignent de la volonté du ministère d’éloigner la conception de la formation des problématiques et besoins du terrain. Le département, avec les conseils départementaux de formation, doit être le niveau de référence pour l’organisation de la formation des personnels du 1er degré. Leurs besoins et demandes doivent être recensés en amont de la conception des formations.
12) Nouveau schéma di recteur de la formation continue	Le schéma directeur de la formation continue 2022-2025 est la nouvelle feuille de route de la formation continue des personnels de l’Éducation nationale. Partant des recueils des besoins individuels et collectifs, la formation continue doit s’appuyer sur des viviers de formatrices et formateurs diversifiés, permettre la formation entre pairs, assurer une continuité entre formation initiale et continue, permettre le développement professionnel des personnels… Le nouveau schéma met en avant les mêmes priorités que le schéma précédent, sans qu’elles aient été mises en œuvre. Le recueil des besoins de formation a été très aléatoire d’un département à l’autre et souvent inexistant. L’absence de mesures permettant l’augmentation du nombre de formatrices et formateurs ainsi que l’amélioration de leurs conditions de travail rend illusoires les intentions affichées.
13) Revalorisation salariale	Les organisations syndicales dont le SNUipp et la FSU ont obtenu que le gouvernement acte enfin une revalorisation de la valeur du point d’indice, celle-ci est de 3,5%. Cette augmentation est très en deçà de l’inflation (7 %). La situation inédite d’augmentation rapide du coût de la vie, cumulée à la dégradation résultant de 12 années de quasi-gel du point, appelle pourtant une mesure d’une toute autre ampleur. Une augmentation immédiate d’au moins 15% du point d’indice et l’ouverture de négociations concernant les salaires et les carrières sont nécessaires. Le SNUipp-FSU demande l’ajout de points d’indice sur toutes les grilles, correspondant au minimum à 300 euros nets par mois. Le gouvernement doit également engager en urgence un plan pluriannuel de rattrapage des pertes subies, sans contreparties.
14) Généralisation expérimentation marseillaise	Emmanuel Macron a annoncé la généralisation de l’expérimentation marseillaise, dite « école du futur », dès l’automne prochain à tout le territoire alors qu’elle n’a même pas vraiment débuté à Marseille et n’est pas plébiscitée par la profession. Cette contractualisation d’objectifs assignés à chaque école va à l’encontre des principes égalitaires qui fondent l’école républicaine et le service public d’éducation, avec une mise en concurrence des écoles (rémunération différente) et un risque fort de mise au pas des pratiques professionnelles (recrutements locaux par le directeur ou la directrice, écoles à projet).
15) Direction d’école	• Décharges de direction : passage de trois-quarts de décharge à une décharge complète pour les écoles de 13 classes, passage d’une demi-décharge à une décharge complète pour les écoles de 12 classes, passage d’un quart à un tiers de décharge pour les écoles de 6 et 7 classes. Seuls 20% des directrices et des directeurs bénéficieront d’un supplément de décharge de direction à la rentrée 2022. • Rémunération : si aucune revalorisation spécifique n’est programmée à cette rentrée pour les directrices et directeurs d’école, la pression syndicale unitaire a permis une augmentation de 225 € bruts annuels de leur indemnité au 1er janvier 2022. Le SNUipp-FSU a revendiqué et obtenu une augmentation identique pour les 43 904 directeurs et directrices, la différence de charge de travail devant être prise en compte par un volume d[illegible]tion de la taille de l’école.

FSU SNUipp 76
DES IDÉES QUI FONT ÉCOLE

Elections professionnelles en décembre

Des élections professionnelles auront lieu en décembre 2022 pour toute la profession. Ce sera un vote très important pour l'école et nos carrières. Tou.tes les enseignant.es (titulaires et contractuel.es), les les PsyEN et les AESH sont concerné.es.

La date des prochaines élections dans les 3 versants de la Fonction Publique est connue, ce sera du 1er au 8 décembre 2022.
Tous les agents seront appelés à renouveler pour 4 ans leurs représentant.e.s dans des instances qui vont être modifiées sensiblement.



Les représentant.es de la FSU-SNUipp et de la FSU jouent un rôle important de **porte-parole de la profession**, de ses revendications, de ses exigences. Malgré la loi de Transformation de la Fonction publique, elles et ils poursuivent leurs mandats de représentation de la profession dans les instances, groupes de travail et audiences avec l'administration.

Elles et ils placent l'**équité** et la **transparence** comme base de la **représentation de tous les personnels**, la **défense des conditions de travail** des personnels et celle du **service public d'éducation.**

Et puis, la profession dans son ensemble aura en décembre un message clair à envoyer au nouveau ministère. Le message d'une force collective qui tient à se défendre mais qui aussi porte un autre projet pour l'École, d'autant plus après le quinquennat passé qui a dégradé l'École.

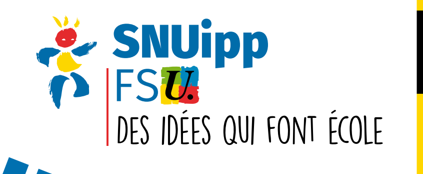
Nous n'avons pas intérêt, la profession, l'Ecole, que la première force syndicale apparaisse affaiblie notamment par une participation moindre ou une dispersion des voix. C'est pour cela que nous vous appelons d'ores et déjà à vous mobiliser pour ces élections, à voter et à faire voter autour de vous.

Nous avons toutes et tous besoin de **collectif**.
Face aux politiques régressives, face aux tentatives de division, rassemblons tous les personnels collectivement, syndiquons-nous, VOTONS !

Le poids de vos représentant.es dans les instances est mesuré par la **participation du plus grand nombre** de personnels à cette élection.
Le résultat des ces élections détermine également les **moyens** (décharges) alloués aux syndicats.
Et pour effectuer toutes les tâches militantes (défense du personnel, représentation, accompagnement des collègues lors d'audience, instances à préparer, suivi des dossiers individuels, rencontres et réunions collectives, diffusion des informations, etc, organisation des RIS et stages de formation syndicale...), nous avons besoin de temps et d'énergie... pour que la profession continue de compter sur la disponibilité des militant.es de la FSU-SNUipp.

Ensemble en votant SNUipp et FSU donnons plus de poids à notre projet pour l'école et à nos revendications.
Ensemble pour se défendre,
Ensemble pour penser le métier,
Ensemble pour changer l'école,
Ensemble pour agir pour une société plus juste,
Ensemble pour se mobiliser et pour gagner.





RENTRÉE 2022

ÉVALUATIONS D'ÉCOLE : inutiles et dangereuses

© MILLERAND / NAJA

Changement de paradigme

Après une phase d'expérimentation, le ministère lance à cette rentrée la généralisation du dispositif d'évaluations d'école. Issu de la loi « pour une école de la confiance », ce dernier comporte deux étapes : une phase d'auto-évaluation suivie d'une évaluation externe. Le rapport qui en découle doit servir de base au nouveau projet d'école.

Sur le terrain personne n'était demandeur de ces évaluations qui, au-delà de leur aspect chronophage, peuvent conduire à un changement de paradigme plaçant les élèves et leurs familles en position d'évaluateurs des enseignantes et des enseignants. Les collectivités locales sont également associées à cette démarche avec le risque d'ingérence que cela implique.

Le danger est grand de faire entrer le service public d'éducation dans une culture du résultat, à l'instar de la logique du secteur marchand qui conduira nécessairement à la mise en concurrence des écoles entre elles. Le SNUipp-FSU, au sein d'une intersyndicale nationale, appelle à l'abandon de ces évaluations d'école et soutiendra toutes les équipes qui refuseront d'y participer. Cette publication est l'occasion de faire le point sur les principaux enjeux de ce nouveau dispositif.

Encore une évaluation


© MILLERAND/NAJA

Le ministère prévoit la généralisation du dispositif d'évaluations d'école à compter de la rentrée 2022, à raison de 20 % des écoles par an, avec à terme une évaluation tous les 5 ans pour chaque école.

Une phase d'auto-évaluation

Elle a pour but « d'analyser l'école dans sa globalité » en intégrant les temps scolaires et périscolaires, en faisant participer les enseignant·es, les parents, les élèves et les personnels de la collectivité locale. Elle est conduite par la directrice ou le directeur d'école.
Le cadre indique que « L'organisation de l'auto-évaluation est dans les mains de l'école », tout en imposant 4 grands domaines : « les apprentissages et le suivi des élèves, l'enseignement ; le bien-être de l'élève et le climat scolaire ; les acteurs et le fonctionnement de l'école ; l'école dans son environnement institutionnel et partenarial. »

L'auto-évaluation donne lieu à un rapport présenté au Conseil d'École, et transmis aux évaluateurs et évaluatrices externes, ainsi qu'aux autorités académiques et à la collectivité. Les services académiques doivent fournir les éléments statistiques du contexte de l'école afin de « nourrir » l'auto-évaluation. Cette phase prend aussi en compte comme indicateur les évaluations nationales de CP et CE1. Le risque est donc grand d'accentuer le pilotage externe du travail des équipes enseignantes, les plaçant dans une logique de « comptes à rendre ».

Une évaluation externe

Elle doit s'appuyer « sur l'auto-évaluation et en constitue un prolongement par le croisement des regards qu'elle construit, celui des acteurs de terrain engagés et celui des observateurs extérieurs ». L'évaluation externe peut être assurée par des IEN, des directeurs·trices, des CPC, des enseignant·es, nommé·es par le DASEN et sans lien avec l'école. Le Conseil d'évaluation de l'École (CEE) insiste sur l'importance de la neutralité et la pluralité des personnes qui vont avoir en charge l'évaluation externe. Il est même question de « règles strictes de déontologie ».
L'évaluation externe comporte plusieurs étapes dont la visite dans l'école et la rédaction d'un rapport. Ce rapport identifiant « les marges de progrès et les axes de développement » de l'école, le risque est grand de faire peser sur les équipes la responsabilité des échecs. Or quel que soit le diagnostic posé, au regard du budget insuffisant alloué à l'Éducation nationale, il ne sera pas possible d'agir sur des éléments déterminants pour la réussite des élèves comme pour les conditions de travail des personnels : effectifs par classe, formation continue, aides spécialisées… Présentées comme une aide à la réécriture des projets d'école, ces évaluations relèvent d'une étape du « management » qui se généralise dans la fonction publique…

DES ÉLÈVES ET DES FAMILLES QUESTIONNÉES

Lors de la phase d'auto-évaluations, des questions pour le moins inappropriées et intrusives peuvent être posées. **Comme dans les documents distribués à des élèves :**

- « La quantité de travail donnée en classe te convient-elle ? Et à la maison ? »
- « Penses-tu que tout est fait pour t'aider dans ton travail ? »
- « En classe, comment trouves-tu l'accompagnement (l'aide ?) de ton maître ou de ta maîtresse ? »

Et dans ceux distribués à des familles :

- « En classe, votre enfant est-il aidé lorsqu'il ne comprend pas ? »
- « L'enseignant de la classe a-t-il donné des informations sur sa manière de travailler ? »





ENGAGÉ-ES POUR LE CLIMAT ET LA BIODIVERSITÉ





ES POUR
EURES
NS DE TRAVAIL

A DETACHER ET A AFFICHER





LA FSU-SNUipp 76 vous informe sur vos droits, v



Quelles sont mes obligations de service (ORS) ?

Les personnels enseignants du premier degré ont un horaire de service de :

24 heures d'enseignement par semaine
108 heures annuelles réparties en :

- **6h** consacrées à la participation aux conseils d'école.
- **36h** d'APC (Activités Pédagogiques Complémentaires),
- **18h** d'animations pédagogiques et de formation continue
- **48h** consacrées à des travaux d'équipe, aux relations avec les parents, aux projets de scolarisation des élèves à besoins

S'ajoutent à ces 108h : **6h** journée de prérentrée
6h journée de solidarité
Le temps d'accueil de 10mn avant la classe, **le SNUipp-FSU demande que ce temps soit reconnu**
A la demande du SNUipp-FSU, les heures hors animations pédagogiques seront organisées librement par les équipes s

Autorisations d'absence et congés: comment ça mar

Garde d'un enfant malade
L'autorisation d'absence est accordée au père ou à la mère (fournir un certificat médical). La durée est de 10 demi-journées par année scolaire et peut être doublée dans certains cas.

Congé de présence parentale
Ce congé est destiné au père ou à la mère lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant présente une particulière gravité nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.

Autorisations de droit
Absences liées à l'exercice du droit syndical *(formulaires sur notre site)*
- Réunion d'info syndicale (RIS) 9h (3x3h) à prendre sur le temps de formation (animations pédagogiques même obligatoires), de concertations ou de conseils d'école, sur la journée de solidarité, sur temps élèves (1 seule)
- Stage syndical : 12 jours par an sur temps élèves.

Congé paternité et d'accueil de l'enfant: 25 jours pour le père ou la personne vivant avec la mère. 4 jours à prendre à l a naissance et 21j dans les 6 mois (peut être fractionné en 2x mais avec un minimum de 5j)
Congé solidarité familiale.

Autres autorisations d'absence :
Soumises à accord de l'IA ou IEN, elles ne sont pas de droit. Contactez-nous en cas de problème.

A.S.A. : Autorisation Spéciale d'Absence *(sans journée de carence)*
Elles ont été utilisées dans le cas du COVID pour les personnes fragiles.

Congé ordinaire de maladie
Demande à transmettre à l'IEN sous 48h
Droit à traitement : jusqu'à 3 mois ple
ment mutuelle éventuel).
Le décompte des jours de congé (pour
jours qui précèdent ce congé (et non pa

Congé de longue maladie (CLM)
La demande doit émaner du médecin
d'exercer ses fonctions.
Durée maximale : 3 ans (1 an à plein tr
éventuel)

Congé de longue durée (CLD)
Son attribution est conditionnée par l'a
tale, tuberculose, poliomyélite, sida. Du
complément MGEN si adhérent).
La mise en CLD entraîne la perte du pos

Congé de maternité
De droit, avec certificat médical. Durée

RDV de carrière : comment ça marche ?
Les modalités de recours sur l'appréciation du DASEN

Le rdv de carrière comprend 1 inspection + un entretien et fait l'objet d'un compte-rendu. L'IEN complète une grille d'évaluation et propose un avis allant de « à consolider » à « excellent ». L'enseignant a 15 jours pour formuler des observations écrites. L'avis est validé par l'IA et est pris en compte pour l'accélération de carrière ou le changement de grade (accès à la hors-classe).

Les rendez vous de carrière concernent les collègues : (ancienneté au 31/08/2022)

Dans la seconde année du 6e échelon
Entre 18 mois et 30 mois dans le 8e échelon
Dans la seconde année du 9e échelon pour accéder à la hors-classe

Attention toute la gestion passe par Iprof (portail SIAE). Les dates du rdv sont envoyées par mail sur la boite personnelle académique (Info préalable durant l'été) et précisément **au plus tard 15 jours avant**. Après transmission du CR, vous avez 15 jours pour formuler des observations. L'avis final du DASEN est notifié dans les 2 semaines de la rentrée scolaire suivante. Il existe un guide de préparation du rdv de carrière disponible sur SIAE.

RECOURS
L'enseignant est informé de l'avis du DASEN courant septembre.
Il a 30 jours pour demander une révision de l'avis. Le DASEN a 30 jours pour lui répondre. En cas de refus ou d'absence de réponse, l'enseignant peut saisir la CAPD de recours dans un délai de 30 jours à nouveau.

Mouvement intra-dép

Calcul du barème
- Handicap (enseignant, enfant ou con
- Mesure carte scolaire : **20 pts**
- Rapprochement de conjoint : **4 pts** (
l'enseignant est à plus de 50 km de l
- Autorité parentale conjointe : **5 pts**
résidence de l'enfant.
- 5 années consécutives d'ancienneté
- Ancienneté de fonctions en tant que
cation Nationale au 31/08/2023 : At
1 pt par an avec 1/12ème p
- Ancienneté dans le poste à titre défi
- Caractère répété de la 1ère demand
- Enfant de moins de 18 ans au 01/09

Attention, ce calcul et les règles sont celles de
publication de la nouvelle circulaire mouveme

Comment est calculé mon salaire? pt indice : 4,85€ brut à compter du 1er juillet 2022

A rajouter éventuellement le supplément familial de traitement, des indemnités, l'indemnité de résidence.
Celle-ci dépend de la commune : Zone 1 : 3% ; Zone 2 : 1% ; Zone 3 : 0% (nous contacter)

Classe normale au 01/07/2022

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Indice	390	441	448	461	476	492	519	557	590
Net zone 3	1490€	1687€	1714€	1765€	1825€	1887€	1992€	2140€	2268€

Hors classe au 01/07/2022

Echelon	1	2	3	4	5	6	7
Indice	590	624	668	715	763	806	821
Net	2268	2400€	2571€	2753€	2940€	3107€	3165€

Classe exceptionnelle au 01/07/2022

Echelon	1	2	3	4	Ch
Indice	695	735	775	830	8
Net	2676€	2831€	2986€	3200€	34



Plus d'informations sur notre site



particuliers

(temps d'APC par ex)
sans contrôle ni apriori, ni a posteriori.

rche?

h avec un certificat médical.
ein traitement ; à mi-traitement les 9 mois suivants (+ complé-

r droit à traitement) se fait par examen de la période des 365
ar année civile ou scolaire).

n traitant qui constate que l'intéressé est dans l'impossibilité

raitement, les 2 autres à mi-traitement, (+ complément mutuel

un des 5 groupes de maladies suivantes : cancer, maladie men-
urée limitée à 5 ans : 3 à plein traitement, 2 à mi-traitement (+

ste au bout d'un an. La carrière se poursuit normalement.

: 16 semaines (26 à partir du 3ème enfant) à plein traitement.

artemental :

njoint): **30 pts**

ou **5 pts** si enfant) lorsque l'affectation actuelle en Seine-Maritime de
a résidence professionnelle de son conjoint
lorsque l'affectation actuelle de l'enseignant est à plus de 50 km de la

en REP ou REP+ : **5 pts**
e fonctionnaire titulaire (y compris les années de stage) au sein de l'Edu-
tention ancienneté en tant qu'enseignant du 1er degré
par mois et 1/360ème par jour
nitif au 31/08/2023: **1 pt par an** à partir de 3 ans, 5 pts maximum.
e : **1 pt par an** dans la limite de 5 pts
/2023: **0.5 pt** par enfant
la circulaire mouvement 2022, il faudra vérifier ces critères lors de la
ent (mars-avril 2023)

	10	11
	629	673
	2419€	2590€

hev.1	Chev.2	Chev.3
890	925	972
433€	3569€	3751€



Le Réseau Education Sans Frontières regroupe des enseignants, parents d'élèves, éducateurs, médecins… des associations, des syndicats dont la FSU et le SNUipp.
Solidaire des familles « sans papiers » d'enfants scolarisés, il aide les familles à constituer leurs dossiers de demande de séjour, les accompagne, suscite la constitution de comités de soutien, organise des parrainages, des actions, médiatise…
Contacts par le SNUipp-FSU
Numéro d'urgence et rendez-vous : 07 83 18 46 77.
E-mail : resf76.rouen@orange.fr

Direction: Quotité de décharge

Nombre de classes	Décharge		Dé-charge d'APC
	Maternelle	Elémentaire	
1	**6 jours/an** (2 à 3 jours mobilisables au premier trim, 1 jour au deuxième trim et 2 à 3 jours au troisième trim)		6 h
2	**12 jours/an** (à raison d'au moins une journée par mois)		36 h
3			
4 à 5	**1/4**		
6 à 7	**1/3**		
8	**1/3 ½ en Education-Prioritaire**	**1/3**	
9	**1/2**		
10	**1/2 ¾ en Education Prioritaire**	**1/2**	
11	**1/2 ¾ en Education Prioritaire**		
12 et +	**Décharge totale**		



Déroulement de carrière

Classe normale

ECHELON	Durée dans l'échelon	
1	1 a	
2	1 a	
3	2 a	
4	2 a	
5	2,5 a	
6	2 a*	3 a*
7	3 a	
8	2,5 a*	3,5a*
9	4 a	
10	4 a	
11	-	

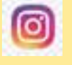
* accélération d'un an pour 30% des promouvables.

Hors classe

ECHELON	Durée dans l'échelon
1	2 a
2	2 a
3	2,5 a
4	2,5 a
5	3 a
6	3 a
7	-

Classe exceptionnelle

ECHELON	Durée dans l'échelon
1	2 a
2	2 a
3	2,5 a
4	3 a minimum
1er chevron	1 a
2ème chevron	1 a
3ème chevron	-

FSU-SNUipp76
4 rue Louis Poterat
76100 Rouen
Tel : 02 35 63 85 08
snu76@snuipp.fr
Snuipp-Fsu Seine-Maritime
  @fsusnuipp76

Permanences du lundi au vendredi

Elus CAPD :
Isabelle RIOUAL, Mélanie TJEDKHOU, Stéphanie RIO, François LECARPENTIER, Marc HELLOIN, Pierre VIOT, Marceau PRIVAT

CHSCT :
Marc HELLOIN, Isabelle RIOUAL, Céline Bouvet

Elus Carte scolaire (CDEN/CTSD) :
Rossmery HUET, Isabelle RIOUAL, Pierre VIOT, Isabelle HEUZE, Christophe HAMON







A DETACHER ET A AFFICHER



FSU
SNUip









Une professionnalité enseignante attaquée

Le document de cadrage préconise de «mesurer les acquisitions des élèves et leurs résultats et les relier aux pratiques professionnelles, aux organisations retenues et aux choix opérés par l'école» et « d'analyser les choix pédagogiques en matière de pratiques évaluatives». Le SNUipp-FSU refuse que le travail des PE soit réduit à l'exécution de « bonnes pratiques ».

DES ÉQUIPES DESSAISIES DU PROJET D'ÉCOLE

L'objectif est bien de s'appuyer sur les évaluations d'école pour imposer des axes de travail et orienter l'écriture du projet d'école. Pour le SNUipp-FSU, ce dernier doit rester un outil élaboré par l'équipe, au service des apprentissages des élèves. L'équipe pédagogique doit rester maîtresse d'œuvre et pouvoir choisir les axes de travail sans se les faire imposer par un rapport d'évaluation, dans le respect de l'expertise et de la professionnalité des enseignant·es.

L'équipe pédagogique doit rester maîtresse d'œuvre et pouvoir choisir les axes de travail sans se les faire imposer par un rapport d'évaluation

UN PROTOCOLE CHRONOPHAGE

La mise en place de la partie « auto-évaluation » repose essentiellement sur la directrice ou le directeur, Aucun moyen, ni en temps, ni en personnel, n'est prévu pour permettre la mise en place de ce protocole. C'est encore une charge de travail qui alourdit les missions de la direction et empiète sur le temps de concertation des équipes déjà insuffisant.

RELATION ECOLE-FAMILLE

Dans le cadre de « l'auto-évaluation », on a vu fleurir des « questionnaires type questionnaire de satisfaction » distribués aux parents et aux élèves. Ces derniers participent à faire évoluer le rapport au Service Public d'Éducation, vers celui d'un prestataire à son client. Le cadre indiquant que « l'organisation de l'auto-évaluation est dans les mains de l'école » il n'y a aucune obligation d'utiliser ces questionnaires.

INGÉRENCE DES COMMUNES

« Les évaluateurs externes ne doivent avoir aucun lien personnel avec l'école et s'engagent à être impartiaux ». Cela signifie que si l'équipe d'évaluateurs comprend un élu d'une collectivité locale, ce dernier ne peut appartenir à la commune sur laquelle se trouve l'école. Néanmoins, pour le SNUipp-FSU, la participation des collectivités constitue un risque d'ingérence, à même de favoriser des pressions sur le fonctionnement de l'école.

ÉVALUATION D'ÉCOLE ET ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

Pour le SNUipp-FSU, l'évaluation d'école ne peut ni constituer, ni participer à l'évaluation des personnels, qui doit rester de la seule compétence de l'IEN. Concernant la visite d'école, dans le cadre de l'évaluation externe, le texte rappelle que « les observations de classes sont possibles mais ne sont pas obligatoires. »

Pour l'école, un plan d'urgence, pas des évaluations !

Le SNUipp-FSU fait d'ores et déjà le constat que ces évaluations d'école ne répondent ni à une demande de la profession, ni à un besoin des écoles.

Pour le SNUipp-FSU, l'amélioration des conditions d'apprentissages des élèves passe par :

→ Des moyens supplémentaires pour faire baisser significativement les effectifs dans toutes les classes

→ Des personnels Éducation nationale pour aider à la direction et au fonctionnement de l'école

→ Plus de temps pour travailler ensemble et se former

→ Des AESH avec un véritable statut, revalorisé·es et recruté·es en nombre suffisant pour répondre à toutes les notifications



© SNUIPP-FSU

Un front intersyndical contre les évaluations d'école

Fin juin, les organisations syndicales SNUipp-FSU, FO, CGT, SNALC et Sud ont signé un communiqué commun pour exiger l'arrêt immédiat des évaluations d'école.

De façon unitaire, elles « s'opposent au pilotage par les résultats qui ont pour conséquence la mise en concurrence des écoles », dénoncent un moyen d'intrusion des collectivités locales dans le fonctionnement des écoles et le risque que les équipes se voient imposer leurs axes de travail. Le texte intersyndical rappelle que « pour améliorer le fonctionnement des écoles, le ministère devrait plutôt créer en urgence les postes nécessaires, s'assurer de recrutements en conséquence et d'un plan de titularisation des contractuels, assurer une véritable formation initiale et continue, améliorer les conditions de travail et d'étude et augmenter les salaires ». Les organisations syndicales soutiennent tous les personnels qui subiraient des pressions pour les contraindre à accepter les évaluations d'école et mobiliseront pour faire stopper ces pressions ou sanctions.











Une motion de conseil des maître·sses

Le SNUipp-FSU met une motion de conseil des maître·sses à disposition des équipes qui ne souhaitent pas prendre part aux évaluations d'école. Cette trame à décliner localement est ensuite à envoyer à son IEN avec copie à la section départementale du SNUipp-FSU. Ne pas hésiter à contacter le syndicat en cas de pression.

POUR PLUS D'INFOS, SCANNEZ CE QR CODE ↓









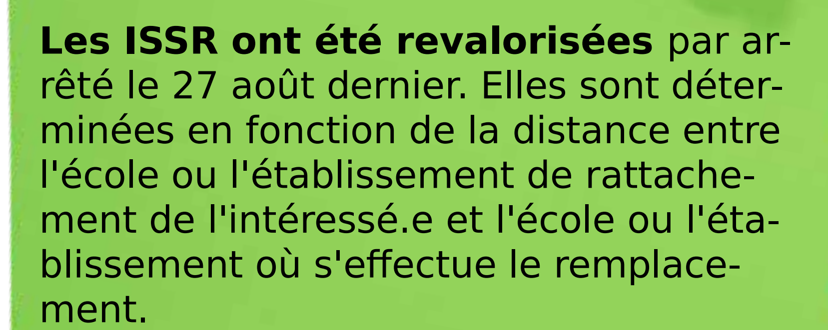




Liste complémentaire, entre annonces ministérielles et réalité

La crise sans précédent du recrutement a entrainé pour cette rentrée 2022 une pénurie d'enseignant.es devant élèves, 4.000 postes d'enseignant.es n'ont pas été pourvus aux concours ! La profession ne peut accepter cette rentrée « avec les moyens du bord » ! Les missions des personnels remplaçants, Rased ou directrices et directeurs déchargés ne doivent pas être détournées pour combler les manques. Pour exiger un recrutement à hauteur des besoins, il faut déconstruire le rassurant discours ministériel et montrer à l'opinion publique la réalité du terrain.
Fin juillet, suite à l'intervention du SNUipp-FSU, le ministère de l'Education Nationale annonçait que le recrutement sur la liste complémentaire du CRPE 2022 était possible pour les académies, pour pallier les besoins de chaque département. L'annonce ajoutait même qu'il fallait recruter sur liste complémentaire en titularisant les enseignant.es avant même de contractualiser - et donc en évitant de précariser davantage la profession (mais ça c'est du SNUipp-FSU qui le dit, pas le ministère…).
Dans le 76, malgré les annonces ministérielles, notre département a eu recours **à 42 contractuel.es** pour le moment, **et 17 listes complémentaires.** Or, l'école a besoin de PE formé.es, fonctionnaires d'État.
Les T0, nouvelle appellation pour les PES, ne pouvant être affecté.es sur des supports en ASH ou sur des postes de remplaçant.es permettent à l'administration de justifier le recrutement de contractuel.les.
La logique de précarité continue de s'installer dans l'Education Nationale où la seule solution pour ne pas avoir de classes vides semble être la contractualisation. La non-attractivité du métier est une réalité que l'on subit de plein fouet en cette rentrée 2022.

ISSR



Les ISSR ont été revalorisées par arrêté le 27 août dernier. Elles sont déterminées en fonction de la distance entre l'école ou l'établissement de rattachement de l'intéressé.e et l'école ou l'établissement où s'effectue le remplacement.

Ces dispositions sont applicables à compter **du 1er janvier 2022**, leur versement sera donc rétroactif.
Pensez à calculer et vérifier que vos ISSR vous sont bien et correctement versées.

Tranche kilométrique	Montant
moins de 10 km	15, 94 €
de 10 à 19 km	21,04 €
de 20 à 29 km	26,16 €
de 30 à 39 km	30,87 €
de 40 à 49 km	36,86 €
de 50 à 59 km	42,89 €
de 60 à 80 km	49,24 €
tranche supplémentaire de 20 km	7,34 €





DES IDÉES QUI FONT ÉCOLE

Le **SNUipp-FSU** informe, accompagne et défend quotidiennement les **professeur.es des écoles** et les **AESH**. Il porte un projet novateur pour l'École, ses élèves et ses personnels qui vise à redonner du sens au métier et à répondre aux enjeux de société.

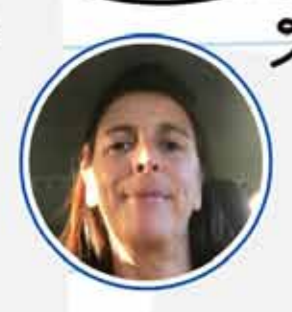
Vos représentant.es du SNUipp-FSU76

Une question ? Une démarche ? Un souci ?

CELINE CHRISTOPHE ISABELLE JEROME KARINE ISABELLE MARC MARIE-LAURE MELANIE PIERRE ROSSMERY SONIA



Marie-Laure
Représentante **AESH**
SNUipp-FSU 76



Nous sommes là pour vous aider !

Calendrier prévisionnel 2022-2023

Septembre

- **CTSD de rentrée** ouvertures et fermetures de postes.
- **Réception de l'appréciation du DASEN** pour les RDV de carrière.
- **Recours et saisine de la CAPD** pour les RDV de carrière.
- **R**éunions d'**I**nformation **S**yndicale:

22/09 Le Havre 27/09 Morville 24/09 Dieppe Rouen Sud, et Le Houlme

Octobre

- **Université d'Automne** du SNUipp-FSU du 21 au 23 oct. à Leucate
- **R**éunions d'**I**nformation **S**yndicale:

Novembre-Décembre

- **Candidature permutations**.
- **CAPD recours RDV de carrière**.
- **Elections professionnelles**
- **R**éunions d'**I**nformation **S**yndicale:

Janvier-Février

- **Carte scolaire rentrée 2023**
- ouvertures et fermetures de postes
- Demande d'inscription Liste d'Aptitude direction
- **Demande départ en congé de formation**
- **R**éunions d'**I**nformation **S**yndicale.

Mars-Avril

- **Mouvement** intra-départemental.
- **Résultats** des permutations.
- Demande de **temps partiel, de mise en disponibilité** limite 31 mars.
- **R**éunions d'**I**nformation **S**yndicale.

Mai-Juin

- Résultats du **mouvement**.
- **CAPD recours** demande de **temps partiel**.

Juillet

- Passages à la **Hors-Classe et Classe Exceptionnelle**
- **Mouvement**

Vos droits:
12 jours de stage syndical par an + 3 x 3h de RIS hors temps devant élèves déductibles des heures d'animations pédagogiques. 3h peuvent être prises sur le temps devant élèves.

Les dates et lieux des R.I.S. ainsi que les informations concernant les stages de formation syndicale seront mis à jour sur le site internet du SNUipp-FSU 76.

Adhérer au SNUi...
adherer.snuipp.fr



Nous rejoindre

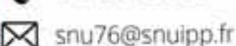




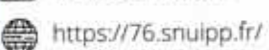


Nous contacter

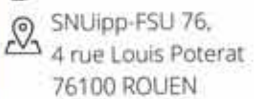
02 35 63 85 08



snu76@snuipp.fr



https://76.snuipp.fr/



SNUipp-FSU 76,
4 rue Louis Poterat
76100 ROUEN

Pourquoi est-il important de se syndiquer à la FSU-SNUipp 76 ?

SE SYNDIQUER, C'EST UTILE !

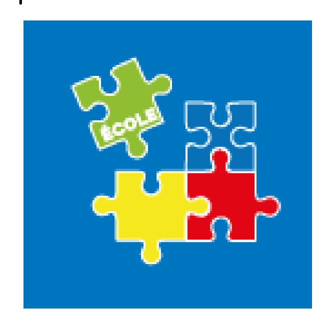
La FSU-SNUipp 76 tire ses ressources des cotisations versées par ses syndiqués. C'est grâce à vos cotisations que nous sommes en mesure de défendre l'ensemble de la profession, de produire des publications de qualité (Fenêtre sur Cour, Pour, documents et publications spécifiques, site web, réseaux sociaux...)
Les syndiqués nous donnent les moyens de vous conseiller, vous accompagner en cas de difficultés professionnelles, vous aider dans toutes les opérations importantes pour notre carrière : promotions, mouvement, mutations, changement de carrière ...

La FSU-SNUipp est une composante très importante de la F.S.U. (Fédération Syndicale Unitaire) regroupant différents syndicats en lien avec l'éducation, la jeunesse... de la maternelle à l'université.
La FSU-SNUipp est partie prenante de l'institut de recherche de la FSU, travaillant sur la pédaggogie, la sociologie, l'éducation en général.
Malgré les orientations ministérielles actuelles visant à détruire la parité dans la gestion des moments importants de la carrière, nous continuons à défendre nos valeurs et nos principes : équité et transparence dans toutes les opérations de gestion.

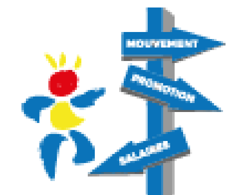
Nous proposons notre projet pour la transformation de l'école, qui privilégie l'humain (élèves, enseignants, autres personnels...) à une gestion comptable des ressources.

- ✔ Nous travaillons au quotidien pour vous informer et communiquer avec vous par téléphone, mail, réseaux sociaux, pour vous rencontrer lors de R.I.S. (Réunions d'Informations Syndicales), au local syndical, sur vos lieux de travail, lors de stages de formation syndicale (retraite, conditions de travail, pédagogies alternatives...)

- ✔ Nous siégeons, dans le département, dans toutes les instances pour y défendre vos droits : CAPD, CTSD, CDEN, CHSCT, conseil de formation , commission de réforme, comité départemental d'action sociale...



Alors n'hésitez-pas rejoignez le premier syndicat national du 1er degré, votre cotisation syndicale, calculée proportionnellement à vos revenus est prise en charge par l'état à hauteur de 66%, somme venant en réduction d'impôts, pour les non-imposables cette prise en charge prendra la forme d'un crédit d'impôt.











Adhésion FSU-SNUipp 76 : Année 2022—2023

La FSU-SNUipp 76, syndicat majoritaire au niveau national et départemental vous conseille, vous informe et vous accompagne.

NOM :...**Prénom** : ....
Nom de jeune fille : ....

Date de naissance : …………..
Date sortie : Ecole Normale / IUFM / INSPE : …………..
Adresse personnelle :

....
....
....

Tél : ……………………………………………
E-mail : ………………………………………………………………..

Votre situation administrative : adjoint, directeur, spécialisé, CPC, maître formateur, PES, AVS, retraité

Nom et commune de l'établissement d'exercice :

....
....

J'adhère au SNUipp-FSU 76

Bulletin d'adhésion à retourner au **SNUipp-FSU**
4 rue Louis Poterat 76100 Rouen

Echelon : ……

Corps : ……………..

Si travail à temps partiel, quotité : ....

Montant de ma cotisation : …………….. (voir ci-dessous)

UTILISATION DES DONNEES

Je demande à la section SNUipp-FSU de Seine-Maritime de me communiquer les informations professionnelles , syndicales et de gestion de ma carrière auxquelles ses élus ont accès à l'occasion des Commissions Paritaires et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et traitements automatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 6/1/78. Je peux annuler cette autorisation ou exercer mon droit d'accès en m'adressant au SNUipp-FSU76 4 rue Poterat 76100 Rouen

Date : .... Signature :

66 % de la cotisation est déductible de vos impôts ou en crédit d'impôt pour les non imposables
En moyenne, une cotisation équivaut à 50€ par an…1€ par semaine !

Les cotisations syndicales 2022-2023 seront imputables sur la déclaration des revenus 2023

Votre cotisation : voir tableau ci-contre
Contractuels/Alternants : **32** € **PE Stagiaires : 45** €
Temps partiels : au prorata du temps travaillé (mini 72€)
Disponibilité, congé parental : 32 € **AESH** : **25** €
Retraités : en fonction de la pension mensuelle
*<1200 : **104 €** ; 1200-2000 : **130€** ; > 2000 : **150€***
Majoration de cotisation :
Spécialisé, PEMF, CPC, directeur 2 à 4 classes **+8 €**
Directeur 5 à 9 cl **+12 €** 10 cl et plus **+ 15 €**

ECH.	INSTIT	P.E	P. E. hors cl	P. E. cl except	
1			197		229
2		123	211		234
3		136	225		251
4	129	142	232		269
5	132	149	246	1er chevron	285
6	134	161	262	2ème chevron	291
7	137	170	268	3ème chevron	298
8	143	181			
9	150	193			
10	162	207			
11	176	221			

Mode de règlement : Chèque ☐ **Prélèvement mensualisé** ☐

Les prélèvements se feront en 10 fois du 30 septembre 2022 au 30 juin 2023. Pour le prélèvement mensualisé, merci de renvoyer le mandat de prélèvement ci-dessous, daté et signé, en complétant bien tous les champs (*).
Joindre impérativement un relevé d'identité bancaire (RIB)

Mandat de Prélèvement SEPA CORE

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le syndicat SNUipp-FSU à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNUipp-FSU.
Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez signée avec elle.
Une demande de remboursement doit être présentée :
- dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé,
- sans tarder et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.

Paiement : Récurrent

Débiteur
Vos Nom Prénom (*) : ……………………………………………………………………
Votre Adresse (*) : ……………………………………………………………………..
…………………………………………………………………………………………….
Code postal (*) : ……………………………
Ville (*) : ……………………………………………………………………………
Pays (*) : ……………………………………………………………………

Référence Unique Mandat (réservé au créancier) :

Identifiant Créancier SEPA : **FR33ZZZ406331**
Nom : **SNUipp 76**
Adresse : **4 rue Louis Poterat**
Code postal : **76100**
Ville : **ROUEN**
Pays : **FRANCE**

Le (*) : ☐☐ ☐☐ ☐☐☐☐

A (*) : ________________

IBAN (*) : ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

BIC (*) : ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Signature (*) :

Les informations contenues dans le présent mandat, qui doit être complété, sont destinées à n'être utilisées par le créancier que pour la gestion de sa relation avec son client. Elles pourront donner lieu à l'exercice, par ce dernier, de ses droits d'oppositions, d'accès et de rectification tels que prévus aux articles 38 et suivants de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. ». Note : Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

Les infos pratiques :

Où et comment nous contacter ?

➢ À la Maison des Associations
22 bis, rue Dumont d'Urville
76000 ROUEN

➢ Permanence le mercredi après-midi uniquement sur rendez-vous.

➢ **N° de tél. en cas d'urgence : 07 83 18 46 77**

E-mail : resf76.rouen@orange.fr



Qui sommes-nous ?

➢ Notre réseau comprend :

- des citoyens (des enseignants, des éducateurs, des médecins, des parents d'élèves, des retraités, etc.),
- des associations et des syndicats.

➢ Organisés en réseau, nous sommes :

- attachés à la défense des Droits de l'Homme, en particulier à la défense du droit à l'éducation,
- solidaires des familles étrangères sans papiers d'enfants scolarisés, des mineurs étrangers isolés, des jeunes majeurs étrangers scolarisés.

Que faisons-nous ?

➢ Nous aidons gratuitement les familles et les jeunes majeurs qui nous ont contactés à constituer leurs dossiers de demande de titre de séjour auprès de la Préfecture, en particulier lorsque leurs dermandes d'asile ont été rejetées.

➢ Nous les accompagnons à la Préfecture et/ou chez leur avocat et/ou au tribunal quand ils contestent une décision de la Préfecture.

➢ Nous intervenons pour la scolarisation des jeunes mineurs et la prise en charge par l'ASE des mineurs isolés.

➢ Nous les orientons vers des associations ou des organismes sociaux pour toutes les questions touchant :

- le logement,
- la santé,
- l'apprentissage de la langue,
- etc.

Nous ne nous substituons pas à ces associations ni à ces organismes.

Comment luttons-nous ?

➢ Nous suscitons le plus souvent possible la constitution de comités de soutien (composés de parents d'élèves, d'enseignants et de toute personne qui souhaite s'impliquer dans la défense d'une famille) dans les écoles, les collèges et les lycées.

➢ Nous intervenons auprès des représentants élus dont dépendent les écoles, les collèges ou les lycées fréquentés par les enfants de familles étrangères qui nous ont contactés (maires, membres du Conseil Départemental, députés, sénateurs...)

➢ Nous faisons éventuellement parrainer les enfants par des élus et par des citoyens.

➢ Nous médiatisons, si cela nous semble utile, et avec l'accord des familles concernées, les situations inhumaines imposées aux familles par certaines décisions de la Préfecture.

➢ Nous organisons, le plus souvent en coordination avec d'autres associations de défense des droits des migrants, des rassemblements et des manifestations.

Carte scolaire : Bilan de



Le CTSD de rentrée s'est tenu mardi 6 septembre, présidé par la Secrétaire Générale qui assure l'intérim pour la direction académique après le départ de monsieur Wambecke, DASEN.

Pour les ajustements « nécessaires », **3 fermetures de classes** ont été faites avant la rentrée : un CP à l'école primaire Cassard au Havre, une classe à la maternelle Jean Zay à Grand Quevilly, un CP à l'élémentaire Louise Michel à Petit Couronne.

Aucune autre fermeture ne sera prononcée après la rentrée.

3 ouvertures ont été proposées : une GS à l'école maternelle Robespierre du Havre, une classe en élémentaire aux Authieux- Port-Saint-Ouen, une classe à l'école primaire de Serqueux.

Des écoles vont rester avec des effectifs trop élevés, en maternelle, en éducation prioritaire hors classes à effectifs allégés, y compris avec des GS, CP ou CE1 à plus de 24 et des situations d'inclusion de plus en plus nombreuses et difficiles.

> **Le SNUipp-FSU a voté contre cette carte scolaire, comme l'ensemble des organisations syndicales présentes. Un CTSD de repli s'est tenu le mercredi 14 septembre.**

Dans notre département, nous subissons un manque de moyens humains depuis plusieurs années, malgré les propos rassurants sur la baisse démographique répétés chaque année. Sinon pourquoi les refus de temps partiels, de disponibilités, de détachements… Nous espérons que tous les recrutements autorisés sur liste complémentaire par le ministre seront bien réalisés.

Manque de moyens, conditions de travail dégradées, salaires insuffisants : c'est pour ces raisons que nous serons en grève le 29 septembre !

CTSD de repli : une nouvelle ouverture et des précisions

La situation de l'école maternelle Delbos à Maromme, avec une arrivée imprévue de 15 élèves à la rentrée, a nécessité une ouverture de classe exceptionnelle et à titre provisoire pour un an.

Les 6 moyens de brigades de remplacement restés vacants à l'issue du mouvement et qui sont fermés à cette rentrée étaient positionnés sur les circonscriptions suivantes : Dieppe Ouest, Elbeuf, Havre Nord et Ouest, Neufchâtel, St Etienne du Rouvray.

Infos Retraité.es



Revalorisation des pensions : le compte n'y est pas !

Le gouvernement a tranché pour une revalorisation limitée à 4% malgré un niveau d'inflation constatée au 1er juillet de 5,5% alors qu'un vote à l'Assemblée nationale y faisait référence !

La justification du décalage tient dans une manipulation grossière qui ajoute aux 4% d'augmentation, les 1,1% décidés au 1er janvier dernier au titre du rattrapage de l'année 2021 !
C'est comme si on refusait de payer son loyer au motif qu'on l'a payé le mois dernier !! C'est grossier et indigne au regard des difficultés de vie de nombreux retraités qui constateront au final, malgré une augmentation de leur pension, **une nouvelle baisse de leur pouvoir de vivre…**
La hausse votée et applicable dès juillet ne concerne que la retraite dit de base. Les retraites complémentaires ne sont pas concernées.
La hausse de 4% devait être effective sur la pension d'août : nous les fonctionnaires, on n'a rien vu !!
Le rattrapage du mois de juillet devrait, lui, être réalisé sur la pension de septembre...à suivre !

Le Groupe des 9 s'est réuni **le 23 septembre** pour étudier la question d'une action spécifique aux retraité.es.
En attendant, la FSU, la CGT, Solidaires et la FGR-FP appellent les retraité.es à se joindre à la journée de grève et d'action interprofessionnelle du 29 septembre.